

家族形成と法

笠木 映里

(九州大学准教授)

社会法（労働法・社会保障法）は家族形成のあり方を直接に規律する法ではないが、両者の間にはきわめて多様で複雑な相互関係が存在している。そして、伝統的な日本的雇用システムは、明らかに、（男性）片働き世帯を暗黙の前提とした構造となっており、結果として、明確に意識することのないままに、こうした家族のあり方を普遍化・固定化する役割を担ってきた。他方で、このような社会法と家族の関係は、雇用平等と少子化対策という二つの政策目的を背景として、家族が労働と表裏の関係にあることが意識されることによって、1990年代を出発点として大きく変容を遂げてきた。また、2000年代後半に議論が活発化したワーク・ライフ・バランスの理念は、家族をもつことに伴う経済的負担という、日本の社会法領域においてともしれば忘れられがちだったともいえる観点から家族を捉え直すと共に、労働者の自己決定という普遍的な価値を基盤として、家族責任に留まらない労働者の私生活全般を考慮に入れ、新しい社会の包括的なイメージを示すものであり、今日においても注目に値する。今日の社会法には、家族はその法的介入の直接的な関心の対象ではないという点に——特に少子化対策という政策目標との関係で——留意しつつ、社会法が間接的には家族のあり方にきわめて重要な影響を及ぼすことを十分に意識して、こうした新しい価値をふまえた「社会づくりの法」の役割を担うことが期待されている。

目次

- I はじめに——社会法と家族形成
- II 高度経済成長期
- III 雇用平等という価値
- IV 仕事と家族生活の調和・両立
- V ワーク・ライフ・バランス
- VI 終わりに

I はじめに——社会法と家族形成

(1) 法と社会

本稿は、社会法（労働法・社会保障法）が労働者の「家族」との関係で果たすべき役割について考えるために、戦後の日本の社会法の発展・展開に遡り、日本の社会法と家族の関係について検討を行うものである。

「家族」¹⁾は、我々の社会を構成する重要な一つの要素である。そして、法と社会との間には、①法が社会に対して働きかけ、社会の秩序形成メカニズム（社会規範）に影響を及ぼし²⁾、②逆に法が社会規範を取入れることによって、社会規範が法に影響を及ぼすという相互関係がある³⁾。また、社会規範を取入れた法が作られると、こうした法の存在により当該規範がより広く社会に受容され、普遍化・固定化される⁴⁾、というように、ある法規範についての二つの関係はしばしば、時間の経過の中で関連しながら生じると考えられる（こうした機能を、法の「社会規範の普遍化・固定化」機能と呼ぶ）。他方、法が、自らの実現すべき何らかの価値を考慮して、社会に定着しているのとは異なる規範をあえて取り入れることもあり、このような場合、法は、現に存在する社会規範を変

えることそれ自体を目指す（こうした機能を、法の「社会づくり」の機能⁵⁾と呼ぶ⁶⁾。

(2) 社会法と社会

以上を前提に、労働法・社会保障法が社会との関係で果たす役割をごく簡単に整理しておこう。まず、労働法は、私人間の自由な契約関係に、罰則等を伴う公法的な介入や（労働保護法）、権利濫用等の法理による強行的な介入を行う（（広義の）労働契約法⁷⁾）。これらの法的介入は、憲法27条2項・3項や、交渉力に劣る労働者の保護という労働契約に関する上位理念によって規範的に正当化される（参照、労働契約法1条、3条1項）。

他方、こうした法的介入を正当化する価値や上位規範が存する場合であっても、法の引起すコストを使用者ないし労使によって負担させることになる労働法の分野においては（この点は、公的財源の調達を背景とする社会保障法と大きく異なる）、現実とあまりにもかけ離れた内容の義務を当事者に課す法は現実に機能しない可能性がある⁸⁾。従って、何らかの社会規範を取り入れ、普遍化・固定化する法的介入が行われることがしばしばである一方、社会づくりの機能を期待した法的介入については、そうした介入を正当化できる価値や上位規範の存在が慎重に確認され、かつ、社会規範との乖離を修正する仕組みも検討される必要がある（日本では、努力義務の設定や段階的な法改正等、漸進的な制度がしばしば選択される⁹⁾）。

次に、社会保障法は、市民法原理、とりわけその帰結としての生活自己責任原則がもたらしうる結果としての所得喪失や生活上の困難に着目をし、主として給付行政を通じて直接にその結果に働きかける。そのため、法は、原則として常に、社会に現に存在するニーズに着目をし、そのニーズを取入れる形で構築されていく。結果として、純然たる社会づくりの機能は、少なくとも主たる機能としては想定されていないと思われる¹⁰⁾、現状普遍化・固定化の機能を有すると評価できるような介入のあり方が多くなる。また、社会保障法は、このように現存するニーズの存在を固定化・普遍化する機能を有する一方で、社会にそうしたニーズが存在すること自体が望ましいか否かという規範的な評価は必ずしも行わず、あるニーズが

現に広く存在し、当該ニーズが生存権保障（憲法25条）の観点から公的な財源調達・再分配を正当化すると考えられる場合に、そうしたニーズをカバーする給付にかかる法が構築されるのも、社会保障法分野の特徴といえる。

(3) 労働法・社会保障法と家族

Ⅱ以下では、以上を前提として、高度経済成長期に遡り、社会法がその体系の中で「家族」をどのように考慮に入れてきたのかを分析する。法と社会との関係が上記の通り多様なものであることをふまえ、家族形成に間接的に影響を及ぼしたと思われる法の役割にも注目しながら、できる限り広く検討を加える。なお、紙幅の都合上、個々の論点についての記述や文献引用が不十分なものとどまること、労働法を中心に検討するため、社会保障法分野についてはごく一部の制度しか取り上げていないことをお断りしておく。

Ⅱ 高度経済成長期

1 労働法——日本的雇用システム・年功賃金と家族

(1) いわゆる「日本的雇用システム」

1950年代に始まる高度成長期の労働法と家族の関係について理解するには、この時期に構築されたいわゆる「日本的雇用システム」と、そこで採用された賃金体系を理解しておく必要がある。本稿の検討に必要な限りでごく簡単に整理すれば、日本的雇用システムと呼ばれるのは、長期雇用を前提とした年功的処遇（→(2)）と、企業閉鎖的な内部労働市場に発展する企業別組合を特徴とする雇用のあり方である¹¹⁾。景気変動等にあわせて柔軟に労働者を解雇することは予定されていないが（外部労働市場による調整の制限）、他方で、内部労働市場における柔軟な調整が認められる。また、こうした特殊な雇用システムを享受する正規従業員と、その外部におかれる非正規従業員とが厳然と区別され、後者には雇用の調整弁として外部労働市場における調整を補完する役割が付与される。このような雇用システムは、大企業の正規従業員について実務上定着してきた慣行であったが、判例法の形で、解雇権濫用法理等とし

て法的に追認されてきた¹²⁾。

(2) 年功的賃金体系

日本的雇用システムにおいては、多くの企業が、年功的な職能給制度を採用してきた¹³⁾。こうした年功的な処遇は、歴史的には第二次世界大戦中に国によって強制されたものが、戦後の労働運動によって引き継がれ、その後も労働組合によって実質的には一貫して指示される形で定着し¹⁴⁾、上述のような長期雇用の慣行と結びついたものである。家族扶養の責任を負う労働者に企業が支払う家族手当も、第二次大戦中の賃金統制の下で大きく拡大し、正規従業員に対する処遇として定着した¹⁵⁾。こうして確立された賃金体系は、実質的に年齢別生計費に応じた生活給を労働者に確保するものと評しうる¹⁶⁾。こうした賃金体系は法により強制されたわけではないものの、上記の通り長期的な雇用関係に合致した慣行でもあり、これと密接に結びついて日本の雇用関係に深く浸透・定着した。

(3) 日本の雇用システムの構築と家族

(i) 片稼ぎ世帯のニーズに合致した雇用システム

以上のような日本の雇用システムは、家族という観点からはどのように評価されるべきか。結論から先にいえば、判例法等の構築に際して労働法が家族を直接に考慮に入れてきたという経緯は存在しない反面、こうした雇用のあり方は、当時の日本において支配的であった、男性労働者が生計維持者として配偶者と子供を扶養する（男性）片働き世帯（以下、配偶者が家計補助者として就労しているものも含めてこのように呼ぶ）のニーズに合致した仕組みであったし、また、そうした世帯を前提としてこそ受容され、広く定着するものであったといえる¹⁷⁾。

すなわち、長期雇用は、基本的に労働者の家族の生活の経済的安定に（も）つながる。特に、主たる稼ぎ手が世帯に1人しかいない片働き家族を前提とすれば、当該稼ぎ手の収入の安定的・継続的な確保が長期にわたり期待できることは、家族の経済的基盤として重要な要素である¹⁸⁾（逆にいえば、こうした長期雇用を前提にしない場合、片稼ぎを前提とした家族形成は、よりリスクの大きなも

のになる）。また、生活給的な賃金体系は、多くの労働者にとって、家族扶養の負担の増加に伴い賃金が上昇することを意味しており、このことも家族の経済的基盤の安定に資する。

また、上述の通り、正規従業員の外部労働市場の柔軟性の欠如は非正規従業員により補完されるという関係にあったが、非正規従業員の多くが、正規従業員の配偶者を有する家計補助的な女性労働者であった。そのため、非正規従業員の雇用の不安定は、正規従業員の雇用が維持される限り、当該労働者を含む家族の経済的安定の観点からは問題を生じない。同時に、こうした雇用システムは、女性・家計補助的労働者の雇用に不安定なものに留め、その地位に固定する効果を有してきた¹⁹⁾。

(ii) 柔軟な内部労働市場・長時間労働と家族

日本の雇用システムにおいて、転勤や出向を労働者の意思に反して使用者が広く命令できるという判例法理は、定年までの雇用維持を前提として正社員の人材育成・キャリア形成を行うしくみとして、ある程度肯定的に評価されてきた²⁰⁾。

東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61・7・14判時1198号149頁）は、勤務地や職種を限定する個別の合意がない限り、労働協約や就業規則における配転命令権に関する規定を根拠に使用者に配転命令権があるものとし、業務上の必要性がない場合、配転命令が不当な動機・目的をもってなされた場合、あるいは労働者に「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を負わせる場合に、配転命令権は権利の濫用として無効になるとした。そして、労働者が単に家族と離れて暮らすということは、多くの裁判例により、特別な事情がない限り「通常甘受すべき……不利益」とされた²¹⁾。こうした判例法理は、今日、学説によって、労働者の家庭生活に対する尊重を欠くものとして批判されている²²⁾。もっとも、これらの判例・裁判例は、当時の日本の社会規範をある程度反映したのもであった²³⁾。片働き世帯が多数であった当時においては、労働者の転勤に配偶者が同行する、あるいは労働者が単身赴任をし、他方配偶者が家計補助的な就労をしつつ育児等の家庭責任を全般的に担当することが社会通念として

ある程度受容されていた²⁴⁾²⁵⁾。裁判所は、当時の現実の労働者世帯のあり方を考慮しつつ、かつ雇用保障と家族生活との間のトレードオフの文脈の中で、雇用保障を優先した²⁶⁾と理解することができる。

また、過労死に至る程の長時間労働も、企業における内部的柔軟性の要請が一つの原因となって生じてきたものである²⁷⁾。そして、長時間労働は、労働者の家庭責任・家庭における役割を当然に制限する。もっとも、この問題が家族の問題として論じられるようになったのは最近のことであり、80年代末から90年代においても、この問題は主として労働者自身の安全・健康の問題として論じられてきた。ここでも、片働き世帯では他方配偶者が一切の家庭責任を引き受けるという文脈の中で、労働時間と家庭責任との関係が問題となりにくい構造があったといえる²⁸⁾。

2 社会保障制度の発展

(1) 扶養関係の考慮と家族手当制度発展のおくれ

第二次大戦後から高度経済成長期は、日本の社会保障制度がめざましい発展を遂げ、今日の社会保障制度の大枠が構築された時期である。戦後の社会保障制度の発展を方向付けた「社会保障制度に関する勧告」(1950・社会保障制度審議会)は、「社会保障制度とは、疾病、負傷、廃疾、死亡、老齢、失業、多子その他困窮の原因に対し……経済保障の途を講じ、生活困窮に陥った者に対しては、国家扶助によって最低限度の生活を保障する……」等と定義している。このうち、例えば「死亡」及び「多子」といった困窮原因は、家族による扶養を喪失するリスクや、多くの子どもをもつことによる経済的な負担を、社会保障によってカバーすべきニーズとして捉えるものである。社会保障法分野において、家族は何よりもまず、扶養や経済的負担の観点から考慮に入れられてきた²⁹⁾。

但し、子どもの扶養にかかる費用を社会保障の対象とする³⁰⁾児童手当が導入されたのは1971年で、その後の展開も含め、他の制度に対して相対的に発展が遅れた³¹⁾。既に指摘されている通り、このような状況は、児童扶養の負担が上述のよう

な年功制・生活給的な賃金によってカバーされてきたことを背景としている³²⁾。正規従業員たる労働者の賃金によって育児にかかる経済的負担が引受けられていたために、社会保障制度による対応の必要が顕在化しにくい状況であったといえる。

(2) 片働き世帯を前提としたニーズの考慮

戦後から高度経済成長期を経て80年代頃までに構築され発展を遂げてきた日本の各種の社会保障制度は、当時支配的であった片働きの夫婦を前提とした仕組みを多数有している。上記のように扶養の喪失について社会保障給付を予定していること(遺族年金)に加え、基礎年金制度における第3号被保険者制度や、年金給付の制度設計に際して、片働きの夫婦を前提に「モデル年金」が検討されてきたことなどがその典型的な例である³³⁾。

3 検討

以上の検討について、2点を指摘する。まず、法が社会に影響を及ぼす様様が、多様で複雑なものである点を改めて指摘したい。日本的雇用システムを構成する判例法は、直接に労働者の家族について考慮を行うものでないが、同時に、明らかに当時支配的であった片働き世帯を前提として構築されており、結果として、こうした家族のあり方を普遍化・固定化する役割を担ってきた。このように、法がある社会規範(ここでは家族形成の態様)を意識的に「考慮に入れた」法的介入をしなくても、暗黙に前提とする場合、前提とされた社会規範について普遍化・固定化の効果が生じうる。そうした観点からは、この時期の労働法は、家族のあり方に大いに影響を及ぼす形で法的介入を行ってきたといえる。また、社会保障法においては正面から片働き夫婦のニーズを考慮した制度設計が行われており、結果として、やはりそうした家族のあり方を固定化・普遍化してきたと考えられる。もっとも、社会保障法も、そうした家族像を肯定的に評価し、意識的に固定化・普遍化してきたわけではない(→I(2))。このように、法が自らの目的を追求する中で、いわば副作用的に、社会規範の固定化・普遍化の効果をもたらすことには注意が必要である³⁴⁾。そして、配転に

関する上記の判例・裁判例はいずれも 80 年代以降のものであり、これらの判決が当時の社会規範を前提としたものと評されることからわかるように、時間の経過の中で、法により固定化・普遍化された社会規範がさらに法に取り入れられ、強固なものとしていくプロセスも無視することができない³⁵⁾。

二点目として、社会法の関心から見る場合に、労働者にとっての家族の位置づけに二種類の異なるものがあることである³⁶⁾。経済的な観点からは、家族は、労働者によって扶養されるべき存在である。他方、地理的・時間的・精神的観点からは、労働と家族（家庭生活）とは表裏の関係にあり³⁷⁾、結果として相互に外縁を画する関係にある。日本の雇用システムにおいては、家族にかかる経済的負担は、生活給的年功賃金の陰に隠れて顕在化せず、また、労働と家族の表裏の関係は、正規従業員が家庭責任を担うことが想定されなかったために、注目されなかった。

Ⅲ 雇用平等という価値

1 初期の雇用平等法制

上述の通り、日本の雇用システムにおいては、主たる家計維持者（主として男性）の働き方と、家庭責任を担う家計補助者（主として女性）の働き方は、しばしば大きく異なっており、こうした状況は法により暗に追認され、普遍化・固定化されてきた³⁸⁾。そのような労働法と家族の関係を変える一つの契機となったのが、雇用平等という新しい価値の登場である。

もともと労基法には賃金に関する女性差別を禁ずる規定がおかれていたが（同法 4 条）、賃金以外の場面で女性差別を禁ずる法令は存在しなかった。もっとも、1970 年代から、判例は、男女の平等という価値を公序（民法 90 条）と認めて、結婚退職制や男女で異なる定年年齢を定める就業規則を無効とする判例法理を構築するようになる。そして、1985 年には、男女雇用機会均等法が成立する。これらの判例法理・制定法は、平等という憲法上の価値（憲法 14 条）を背景とし、

1975 年の国際婦人年、1979 年の女子差別撤廃条約の採択といった国際的な動きに強い影響を受けて³⁹⁾ 構築されたもので、従来の雇用のあり方に重要な方向転換を迫る、「社会づくり」の法としての性格を有するものであった⁴⁰⁾。これにより、労働法による私人間の合意への介入を正当化する基本的価値の一つとして、雇用平等（その出発点としての女性に対する雇用差別禁止）が加えられるに至ったとも評価できる⁴¹⁾。

2 前提とされる家族像

雇用平等という価値によって、労働法と家族との関係にも変容が生じたのだろうか。注意すべきなのは、このときに議論されたのは、主として男女の「雇用」平等であり、私生活・家庭の存在を法が積極的に考慮することまでは直ちには想定されていなかったことである。正規従業員に要求される上記のような柔軟な働き方（→Ⅱ 1 (3)）を前提とすれば、女性が職場において男性と同じように働く場合、女性が担ってきた家庭責任を果たすことが難しくなり⁴²⁾、家庭責任の分担を何らかの方法で修正するか、あるいは、家庭責任を果たしつつ働ける働き方が考慮される必要がある。もっとも、この点についての対応は、当初の雇用平等に関する議論においては十分に考慮されなかった（育児休業についても規定がおかれたものの、努力義務（当時の法 28 条）に留まった）。

このように、70 年代から 80 年代のごく初期の雇用平等法制は、労働者の家族・家庭責任の存在を積極的に考慮する形での介入を行うものではなかったし、ましてや、労働法が片働き世帯や家庭での分業を修正することを目的として労使関係に介入するものでもなかった。そもそも、男女雇用機会均等法が 1997 年改正（1999 年施行）まで努力義務規定をおくりに留まっていたことからわかるように、雇用平等という考え方を労働法の領域に取込むこと自体が、当時の労働法の体系および労使慣行に重大な修正をもたらすものであった。育児休業にかかる努力義務に見られるように、家庭生活との調和への配慮を使用者に求めることの重要性が意識されないわけではなかったと思われるが⁴³⁾、差しあたり、あくまで、労使関係の現

実からあまりにも乖離しないような慎重な法的介入が試みられたといえよう。

3 社会保障法と平等

公法の性格を有する社会保障法分野においては、憲法14条により保障される両性の平等は、当然に公序とされるべき価値の一つである⁴⁴⁾。しかしながら、社会保障法の終局的な目的は、国民の困窮・生活上の困難といったニーズをカバーし、生存権を保障することにあるため、男女を不平等に扱う制度も、合理的な理由の差別と評価されることが理論的にはありうる。例えば厚生年金保険法は、遺族年金について配偶者のうち「妻」についてのみ55歳以上という年齢要件を外しているが(59条1項1号参照)、このような制度は、若年で配偶者と離別・死別した際の所得保障のニーズが実際に妻についてより大きいことを考慮して、少なくとも従来は容認されてきた⁴⁵⁾。

また、雇用平等や男女共同参画が重要な政策課題とされるようになる90年代以降には、社会保障法の分野においても、上記のように直接的に性別による異なる取扱をしている制度に限られない様々な社会保障制度の給付や拠出の仕組みについて、実質的に女性の役割を固定化するものとの消極的な評価が付与されるようになってきている⁴⁶⁾。さらに、年金制度を中心に、社会保険制度が労働者の働き方に影響を及ぼすことに着目して、特定の家族のモデルに依拠した家族(世帯)単位での制度設計の是非が活発に論じられている⁴⁷⁾。もっとも、性中立的な制度がむしろ個人(女性)の生活スタイルの選択肢を狭める介入となる可能性(現行制度を前提として現に生活している女性を考慮した議論と思われる)⁴⁸⁾、生計の単位等を考慮すれば世帯単位での設計に合理性がある場面が存在することが同時に指摘されている状況である⁴⁹⁾。

このように、社会保障法の分野では、男女平等の価値は貫徹されておらず、そのことは社会に現に存在するニーズや各制度の趣旨等から正当化されることがある。社会保障法に社会づくりの機能を担わせることの困難さ(→I(2))が示されているともいえよう。

4 検討

均等法が作られた80年代半ばは、同時に、日本の雇用システムが定着し、配転に関する伝統的な判例法理が構築された時期でもある(→II1(3))。これまで無意識的に積み重ねられてきた法と社会規範の相互作用による伝統的な家族像の固定化・普遍化の中で(→II3)、雇用平等という新しい価値による社会づくりの法は容易には実効性を持ち得ずにいた時期と整理することができる⁵⁰⁾。

IV 仕事と家族生活の調和・両立

1 多様な立法

(1) 1990～2000年代において、育児休業制度に代表される、労働法・社会保障法体系における家族の位置づけを変容させるような一連の法が、主として立法によって構築されている。主要なものだけを挙げて、労働法の分野では、男女労働者を対象とする育児休業法の制定(1991年)⁵¹⁾、介護休業付与の義務付け(1995年に努力義務、1999年から義務化)、家族責任を負う労働者の時間外労働の制限(2001年育児介護休業法改正)等、社会保障法の分野では、雇用保険給付により育児休業中の賃金の一定割合を保障する育児休業給付金の導入(1996年)等の重要な改正が進められている⁵²⁾。いずれも、家庭責任を担う労働者の雇用市場への参入を容易にするために、労働者の仕事と家庭生活を調和・両立させるような法的介入を行うものである。

(2) これらの法改正は、まず、Ⅲで検討した雇用平等の趣旨の徹底、あるいは実質化という趣旨を背景としている⁵³⁾。また、これらの制度は(特に育児休業関連のものは)同時に、合計特殊出生率が1.57まで低下したいわゆる「1.57ショック」(1989年)を契機に進められることになった、少子化対策としての意味も有している⁵⁴⁾。

2 法による家族の直接的な考慮

(1) 以上のような法改正において、法と家族の

関係は従来と比較してどのように変容しているだろうか。まず、雇用平等の実質化に向けた法改正は、労働と家庭が表裏の関係にあることを意識した上で、正規従業員も家庭責任の担い手となりうることを前提とした労働法制を構築しようとするものである。労働法が片働き世帯ないし仕事と家庭責任の分離を暗黙の前提としてきた時期と比較して、法が前提とする家族像という点で重要な修正が加えられたと評価できる。また、男女を問わず全労働者を対象とする育児休業法制や時間外労働の制限は、労働法体系が男女の固定的役割分担を前提としないことを明確に示す趣旨も有していたといえる⁵⁵⁾。

(2) 他方、少子化問題への対応としての法的介入は、子をうみ育てるといふ家族の再生産機能に直接に注目するものである。

労働法にとって、子どもを持つか否かという労働者の私生活上の選択は、本来は法の関心の範囲外であると思われる⁵⁶⁾。但し、雇用平等法制が労働者の家庭に関心を持たざるを得なかったのと同様に、雇用が家庭と表裏一体のものであることから、実際には少子化対策は雇用政策に密接に関連する。つまり、表裏一体として捉えられるべき雇用と家庭について、雇用に関する関心からアプローチする雇用平等政策と、家庭に関する関心からアプローチする少子化対策が、その共通の政策的な表れとして、家庭を考慮に入れた労働法制に結実してきたといえる。こうした関係を前提として、2003年に成立した少子化社会対策基本法は、基本施策の一つとして、職業生活を営みつつ家庭生活を享受できるように雇用環境を整備することを掲げている(5条。次世代育成支援対策推進法5条も参照)。

(3) 次に、育児休業給付は雇用保険給付として創設されているものの、生活保障・所得保障の性格をもたないものとされ、社会保障給付としてのその位置づけは曖昧であった⁵⁷⁾。以下は今後に向けた試論になるが、この制度については、育児による休業というリスクに、社会保障給付によってカバーされるべきニーズとしての性格を付与するものと考えていくことが必要ではないかと思われる。家庭責任を担いながら働く労働者が前提と

されることで、あらゆる労働者に現実化するリスクとして、育児による休業時の賃金の喪失が所得保障の対象となるものとして位置づけられると説明しうる(但し、そうした所得保障が失業保険制度により行われることや、同制度の他の給付との理論的整合性、現行の支給単位期間ごとの支給のあり方等についてはさらに議論の余地がある)。男女平等の価値を取り込んだ労働法において、前提とされる労働者像が従来のもから変容するのに従って、労働者を対象とする社会保障制度においてカバーされるべきリスクの内容も変容していく。

(4) 他方、育児等による休業中の賃金保障は、子供をもつという労働者の意思決定を後押しし得るものとして、少子化対策という政策目的からも推進される(むしろこうした目的から説明されることの方が多い)。但し、現に社会に存在するニーズに対応する給付を行おうとする社会保障法の役割から見て、少子化対策という政策目的は、やはり異質な性格を有している^{58) 59)}。

3 検 討

雇用平等の実質化と少子化対策という二つの異なる目的が、労働と家庭の表裏一体の関係を背景として、労働者の家庭責任を直接に考慮した法的介入に結実してきた。本質的には全く異なる政策目的が同一の法制度の背景にあることには十分に注意が必要と思われる。

また、こうした流れの中で、配転に関する従来判例法理(→II 1 (3))を修正する決定も出され、注目を集めた(明治図書事件・東京地決平14・12・27 労判861号69頁)。同判決は、男女共同参画の要請や少子化対策等の進展を示しつつ、労働者の「妻が仕事をもっていることの不利益を」を労働者「又はその妻の一方が……仕事を辞めることでしか回避できない不利益を『通常の不利益』と断定することはもはやできない」と述べており、労働者の私生活についての社会意識の変化を前提とした判示との評価がある⁶⁰⁾。

V ワーク・ライフ・バランス

1 雇用平等・少子化対策を包括する基本方針

雇用平等政策の展開・実質化の方向性と少子化対策とが議論される中、2000年代半ばないし後半から⁶¹⁾、これらの関心を包含するより広い射程を有する理念が議論されるようになる⁶²⁾。いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」(以下WLBと略称する)の理念である。2007年に成立した労働契約法の3条3項は「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し……変更すべき」と定めており、WLBを労働契約の重要な原則の一つに位置づけている。また、2007年末には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下、憲章と呼ぶ)が公表された。

WLBが目指すのは、「国民一人ひとりが……仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」(憲章)である。WLBという理念には、雇用平等と少子化の関心を大きく超えて多様な内容が包含されていることがわかる。以下では、今日ないし将来に目を向けて、この新しい理念やその背景にある考え方によって、家族との関係で社会法が果たすべき役割がどのように変わりうるのかという視点から検討を加える。

2 WLBと家族

(1) 憲章は、実現されるべき社会として、①「就労による経済的自立が可能な社会」、②「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」⁶³⁾、③「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を挙げ、それぞれについて説明を付している。家族に関わる部分を抜き出すと、①では、「経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる」こと、②では、「家族・友人などとの充実した時……などを持てる豊かな生活ができる」こと、③「誰もが……様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供され……子育て

てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、……公正な処遇が確保されている」こと(下線は筆者)が理想として掲げられている。

(2) まず指摘したいのは、上記①において、労働者の結婚・子育てのための経済的基盤の確保という視点が示されていることである。このような観点は、IVで見た家庭生活に関する考慮とは異質な、経済的観点からみた家族の存在を意識したものである(→II参照)。このように、家族形成に経済的負担が伴い、この負担を可能にする経済的基盤が必要であることが政策関心として明確に意識されたことは、家族に対する法の関与という文脈において新しい方向性である。こうした方向性の変化は、非正規雇用の増加によって主たる家計維持者であっても家族を扶養するに足りる収入が得られない労働者が増えていること⁶⁴⁾、他方で、あらゆる労働者が従来の日本的な正規従業員として働くことで家族形成の経済的基盤を確保することはもはや経済的・社会的に見て不可能であり、さらには、労働者と家庭責任とを切り離すことを前提とした従来の正規従業員の働き方は、雇用平等や労働者の私生活を尊重しようとする議論の流れ(→上記②、③参照)の中で理念としても承認されえないということ等の考慮に由来している。労働者の家族形成にかかる経済的ニーズを公的な関心の中に正面から組み入れ、雇用平等等の課題と包括的に捉える点は、WLB理念を家族の観点から見た場合の重要な特徴といえる。

(3) 他方、②、③は労働者の仕事と生活が表裏の関係にあることに関わる。ここでは、前提として、従来考慮されてきた家族だけではなく、私生活全般について労働との表裏一体の関係が認められることが新たに認識されている。そして、②は、主として、従来の正規従業員の働き方が家庭生活を尊重しないものであった点を修正しようとするものであり、例えば長時間労働や遠方への転勤に関する従来の法の態度に再考を迫る内容といえる。他方、③は、労働者が多様な雇用形態のうち自らの望むものを自由に選択することを実質的に可能にするために⁶⁵⁾、現状では正規従業員と比較して不合理に低い処遇に留めおかれている非

正規従業員の処遇改善を求める。そして、上記①の経済的自立の要請は、②・③のいずれにも関わらず、つまり、非正規労働者であっても家族形成を含めた経済的自立が可能になる社会が求められているのであり、③の非正規従業員の処遇改善はこの点にも関連している。

3 WLBの実現された社会における法と家族

(1) 家族扶養の経済的負担

WLBという理念をふまえて（今後の方向性として）、労働法・社会保障法と家族の関係に、どのような変化を期待すべきであろうか⁶⁶⁾。

まず、上述の通り（→2 (2)）、伝統的な片働きの正社員像はもはや現実的でなく、望ましくもないことを前提として、家族形成の経済的負担に社会法がいかに対応するかという論点が提示されている。基本的には両配偶者が働くことを前提としつつ（つまりいずれかの労働者が家族を全面的に扶養するのではなく）、労働者が生涯を通じて自らのニーズに合致した態様の就労を選択すること（さらには一時的に就労しないこと）も想定する、という雇用のあり方を前提とした議論が必要となる。

このように多様な働き方を前提とした社会においては、既に指摘されている通り、雇用と切り離された社会保障制度により、子どもの扶養の負担を積極的に捉えていくことが必要であると考えられる⁶⁷⁾。そもそも、子どもの扶養は労働者世帯のみが行うものではなく、子育ての経済的負担は貧困の原因ともなり得ることを考慮すれば（→II 2）、子育てにかかる経済的負担を社会保障制度があらゆる国民について保障すべきニーズとして改めて捉え直すことが必要である⁶⁸⁾。社会保障法の分野から見れば、従来多くの労働者が享受してきた処遇が変わりつつあることによって、ともすれば見過ごされてきた家族扶養というニーズが明らかになっているともいえよう。他方、片働き世帯が前提とされない以上、（男性）労働者による（女性）配偶者の扶養にかかる社会保障法分野の論点（遺族年金や第3号被保険者の問題等）は、当然ながら、子どもの扶養の負担の問題とは全く異なる問題として議論が行われるべきである⁶⁹⁾。

(2) 私生活と家族をめぐる労働法の役割——労働者の自己決定という新しい価値

(i) 労働と私生活は、家族について論じたのと同様、立法・法解釈において明確に意識されるか否かによらず、多様な労働法制によって画定される労働の範囲が、その裏返しとして当該労働者の私生活の外縁を画するという関係にある。そのため、上記②・③のような社会の実現のためには、労働法の分野における何らかの考慮が必要不可欠である。とりわけ、労働時間法制や配転法理、休業・休暇法制のように、労働がその裏返しとして直接に私生活の外縁を決定してしまう領域において、労働者が自由に自らの私的領域を發展させる余地を残すような法的介入を行うことが求められよう。

(ii) 他方、WLBの概念においては、家庭責任にかかる活動以外の多様な活動（学習活動・社会活動等）を包含する私生活が（しかも労働者の生涯にわたって⁷⁰⁾）考慮に入れられ、家族は私生活の一要素に解消されており、この点においてIVで検討した議論とは大きく異なっている。WLBの理念の新しさは、このように、家庭責任を負うか否かにかかわらず労働者一般にかかわる法的介入に（も）十分に目が向けられるべきとの政策的示唆を含んでいる点にある。

基本的に雇用平等や少子化対策という従来の政策目的を引継ぎつつ、WLBの理念がこのように重要な方向転換を遂げていることの背景には、労働者が働き方を自ら決定するという労働者の自己決定や自由な選択という価値が、この理念を支えているという事情がある（その規範的な根拠としては憲法13条がしばしば参照される）^{71) 72)}。このように、労働者の自己決定という価値を背景として、労働法が、家族に留まらない労働者の生活全般を考慮に入れて労働の外縁を画することが要請される⁷³⁾。このような考え方の転換によって、労働者の私生活にかかる多様な自己決定の一部として、家族にかかる決定も尊重されるような労働法の枠組みが要請される。

(iii) この点について、学説においては、家庭内のケア活動は社会を支える再生産活動であることや⁷⁴⁾、私事に還元できない社会的要素が含ま

れることから、学習・自己啓発等の活動と比較しても労働者にとっての重要性が高く⁷⁵⁾、優先的に考慮されるべきとの見解が有力であり⁷⁶⁾、ジェンダー平等の観点から、家族を私生活の単なる一要素とは評価することへの疑問も指摘されている⁷⁷⁾。いずれも説得的な議論であるが、上記の通りWLBの理念が労働者の自己決定という価値を背景としていることを重視すれば、家族にかかわる活動が他の活動よりも優先されるとする規範的理由は、とりわけ、例えば学習活動等が当該労働者のエンプロイアビリティを増大させるものであることを考慮すれば、依然として必ずしも明らかとはいえない。また、男女平等の観点から見ても、家庭責任・ケア責任のみに着目した法的介入は、家庭責任の分業が強固に残る場合、結局のところ女性だけが仕事と家庭の二重の負担を負いつつ働くという状況を変容させることが難しい面もあるし⁷⁸⁾、雇用平等の実現のために、一般の労働者の通常の労働時間法制を改善していくことの重要性も専門家により既に指摘されているところである⁷⁹⁾。さらには、上記のように、雇用平等の議論には少子化対策という全く別の政策的関心が結びつけられる危険が潜在していることも考慮に入れば(→Ⅳ3)、WLBがあらゆる労働者の働き方と自己決定に関わる理念であったことの重要性・意義を改めて確認しておくべきではないかと考える⁸⁰⁾。

本稿は、雇用平等の実質化のための労働法体系による家庭責任の積極的な考慮が今後も重要であることを決して否定するものではない。もっとも、以上のことをふまえれば、WLBの理念が、労働者全体を対象とした一般的な労働時間法制や休暇法制の改善・実質化といった法的介入に、育児等を直接に考慮した法的介入と少なくとも同等以上の価値を付与するものとして今後の法の構築の中で活かされていくことが、雇用平等等の他の政策目的の実現のためにも必要であるように思われる⁸¹⁾。このようにあくまで労働者個人の人権を柱とし(従って少子化対策とは明確に距離を置きつつ)、雇用平等にも重要な貢献を行うことのできる理念としてWLBを捉える場合、この理念には、雇用平等と並ぶ新しい「社会づくり」の法の

規範的基盤としての重要な価値を見いだすことができる。

(3) 多様な働き方を実質的に可能とするための法的介入

上記③の理想的社会との関係では、ごく簡単に、社会保障法の分野において、家族の扶養や家庭責任に配慮した給付が、働き方に中立的なものとして(再)構築される必要性を指摘しておく(Ⅳ2(3)も参照)⁸²⁾。非正規の働き方であっても家族を構築する経済的基盤が築けるような社会保障給付を行ったり(→(1))、非正規従業員であっても、育児・介護等による休業について一定程度の所得保障が担保されるようにすることが強く要請されよう⁸³⁾。

Ⅵ 終わりに

以上の検討の全体を通して確認しておくべきことは、「家族」の再生産機能そのものに着目し、これを維持・強化するために法的介入を行うことは社会法の本来の役割ではないということである(これがそもそも法の役割かどうかという問題はここでは議論しない)。この点で、少子化対策が他の政策目的と渾然一体となって社会法を通じて実現される場面については慎重な考慮が必要である。社会法は、伝統的にも、そして将来的にも、あくまで間接的に労働者の家族のあり方に影響を及ぼすに留まる。他方、今日の社会法が伝統的な社会法と異なるのは、伝統的な社会法がいわば無自覚的に家族のあり方(とりわけ家庭における男女の役割)に歪んだ影響を及ぼしてきたのに対して、今日では、法が家族のあり方に間接的に及ぼす影響を十分に意識・理解した上で、雇用平等や労働者の自己決定の尊重という社会法体系における重要な価値を実現するための法的介入を行うことが期待される点である。本稿の最後に検討したWLB理念をめぐる議論は、最近では若干下火になりつつあるかもしれないが、あらゆる労働者の労働と生活をめぐる多様な論点を包括的に、かつ労働者個人を軸として捉え、新しい雇用社会の具体的なイメージを提示する点において、「社会づくり」の法の基盤としての意義を有しうるもので

あることを、改めて強調しておきたい。

- 1) 家族は、血縁と婚姻、同居と協力、意識（人々が家族として意識するもの）、制度（法が家族として一定の効果を付与する対象）等の多様な要素によって定義される。大村敦志『家族法 第3版』（有斐閣、2010年）9-11頁。
- 2) 「社会規範」は、ここでは、社会生活における法以外の秩序形成メカニズムを意味するものとして用いる。社会規範の概念につき、飯田高『〈法と経済学〉の社会規範論』（勁草書房、2004年）60頁以下。社会規範に法が及ぼしうる影響について、同書133頁以下。
- 3) 石田眞「高度成長と労働法——日本の雇用システムと労働法の相互構築」『日本労働研究雑誌』No.634（2013年）78頁以下。
- 4) 石田・前掲注3）論文79頁。
- 5) 碧海純一『法と社会 新しい法学入門』（中公新書、1964年）104頁以下を参照。同書のイギリス法に関する検討からも読み取れるように、労働立法・福祉国家にかかる法は歴史的に見れば全体に社会づくりの法としての役割を有していた。本稿では、そのような歴史的な脈を一端措いて、現代の社会国家・福祉国家を一応の前提としつつ、議論を進める。
- 6) 大内伸哉「法制度と実態の関係に関する二つのテーゼ」菅野和夫・中嶋士元也・渡辺章（編）『友愛と法』（信山社、2007年）39-40頁は、労働法と社会の実態の関係にかかる類似の概念として、労働法制は雇用社会の実態に整合的に展開すべきであるという「第1テーゼ」、労働法制は雇用社会をあるべき望ましい方向に誘導すべきという「第2テーゼ」を設定している。
- 7) 荒木尚志『労働法 第2版』（有斐閣、2013年）39・40頁。
- 8) 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能——日本型ソフト・ロー・アプローチ?」『労働関係法の現代的展開』（信山社、2004年）43頁。
- 9) 参照、荒木・前掲注8）論文43頁、参照、大内・前掲注6）論文54-55頁。
- 10) 但し、注5）を参照。なお、大多数の労働者の60歳定年が浸透している状況で、65歳までの老齢年金受給開始年齢引上げを内容とする法改正が行われたことは、現に存在するニーズを考慮しない例外的な立法といえる。こうした立法は、年金財政の均衡維持という要請から行われたものであるが、結果として、65歳まで就労する社会へと、社会規範の側が変動を強いられることになる（その際、高齢者雇用にかかる労働法分野の立法がきわめて重要な役割を果たしている）。
- 11) 石田・前掲注3）論文79頁。
- 12) 石田・前掲注3）論文86頁。
- 13) 濱口桂一郎『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』（岩波新書、2009年）119頁以下。
- 14) 職能給は、能力主義を掲げつつ年功的賃金を維持できる仕組みとして経営側・労働組合側の双方によって支持された。濱口桂一郎「賃金制度と労働法政策」『季刊労働法』212号（2008年）208-209頁。
- 15) 濱口桂一郎「日本の労働システム ③ 家族手当の文脈」『賃金事情』2539号（2008年）3頁。
- 16) 濱口桂一郎「日本の労働システム ② 生活給と同一労働同一賃金」『賃金事情』2537号（2008年）4頁、笹島芳雄「生活給——生活給の源流と発展」『日本労働研究雑誌』No.609（2011年）42頁。
- 17) 浅倉むつ子「労働法と家庭生活——「仕事と生活の調和」政策に必要な観点」『法律時報』78巻11号（2006年）25-26頁。
- 18) 参照、濱口・前掲注13）書121-122頁。
- 19) 「家族手当」の支給実態は、賃金の男女格差を生み出す重要な要因であった。浅倉むつ子「判批」別冊ジュリスト・平成元年度重要判例解説（1990年）202頁。参照、日産自動車事件・東京地判平元・1・26判例533号45頁。
- 20) 両角道代「『仕事と家庭の分離』と『仕事と家庭の調和』——労働法における二つの規範と配転法理」荒木尚志・岩村正彦・山川隆一（編）『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）453頁。
- 21) ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・大阪地決平3・4・12判タ768号128頁、NTT東日本〔配転請求等〕事件・福島地郡山支判平14・11・7判例844号45頁ほか。
- 22) 和田肇「配転命令と家庭生活（家庭責任）への配慮 労働法学の立場から」ジュリスト1298号124頁。
- 23) 水野英樹「配転命令と家庭生活（家族責任）への配慮 労働側の立場から」ジュリスト1298号136頁。
- 24) 単身赴任を許容する就業規則等が「家族生活を営む権利」等を侵害するとの原告の主張を、「家族生活を優先すべき……とする考え方が社会的に成熟しているとはいえない現状」を理由に認めなかった判決として、帝国臓器（単身赴任）事件・東京地判平5・9・29判時1485号122頁。70年代の日本では、女性が職業をもつことが一般に否定的に評価されていたとの指摘として、菅野淑子「日本の育児休業法・育児介護休業法制定過程にみる理念の変容」小宮文人ほか編『社会法の再構築』（旬報社、2011年）論文139-140頁。
- 25) ただし、80年代前半の裁判例には、単身赴任自体が労働者にとって大きな犠牲であるとの考え方を採用する裁判例も存在した。和田・前掲注22）126頁。
- 26) 参照、畑守人「配転命令と家庭生活（家族責任）への配慮 使用者側の立場から」ジュリスト1298号132頁。
- 27) 水町勇一郎「労働時間法制の課題と改革の方向性」RIETI Discussion Paper Series 10-J-012、4頁。
- 28) 両角・前掲注20）論文442頁。
- 29) ベヴァリッジ報告における児童手当の位置づけについて、江口隆裕「子ども手当」と少子化対策』（法律文化社、2011年）107頁。
- 30) 子育てにかかる社会保障給付の性格について議論を行う必要性については、笠木映里「現代の労働者と社会保障制度」『日本労働研究雑誌』No.612（2011年）44頁参照。
- 31) 家族政策全般に関わる支出の比較であるが、江口・前掲注29）書125頁参照。
- 32) 濱口・前掲注15）論文3頁、笠木・前掲注30）論文43頁。
- 33) 年金制度における「世帯」の位置づけについて、岩村正彦「社会保障における世帯と個人」岩村正彦・大村敦志編『個を支えるもの』（東京大学出版会、2005年）278・279頁。高さやか「社会保障と私的扶養」水野紀子編『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）3頁も参照。
- 34) 法とジェンダーに関する多数の研究が、こうした法の機能を論じている。浅倉むつ子「労働法とジェンダー」（勁草書房、2004年）5頁以下。また、現代の福祉国家が暗黙の前提として男女間の役割分担と片働きの家族像を想定していることについては、Jönsson (A.) = Morel (N.), Soutenir les femmes ou changer les hommes? Les trois mondes des politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle in: Guillemard (A. -M.), *Où va la protection sociale?*, PUF, pp. 256 et 257.
- 35) 浅倉・前掲注34）書63頁の「ジェンダー秩序の再生産」に関する議論も参照。
- 36) 浅倉・前掲注17）論文26頁。
- 37) 高島淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性

- の確保」季労220号(2008年)22頁、両角・前掲注20)論文448頁。
- 38) 三成美保「ジェンダー法史学の課題と展望」辻村みよ子(編)『ジェンダーの基礎理論と法』(東北大学出版会、2007年)301頁は、こうした家族のモデルを「企業社会型ジェンダー秩序」と呼ぶ。
- 39) 高島・前掲注36)論文15頁。
- 40) 参照、村山真雄・濱野亮「法社会学 第2版」(有斐閣、2012年)195頁以下、大内・前掲注6)論文55頁注44、荒木・前掲注7)書89頁。
- 41) 荒木・前掲注書7)30・31頁。
- 42) こうした状況で女性だけが仕事か家庭かという選択を迫られたとの指摘として、水野紀子「家族の本来の機能の実現——男女共同参画社会へ向けて」ジュリスト1424号(2011年)49頁。
- 43) 85年均等法には女性労働者の「職業生活と家庭生活との調和を図る」ことが目的の1つとして掲げられていた。
- 44) 憲法14条と社会保障制度の関係につき、参照、岩村正彦『社会保障法I』(弘文堂、2001年)36頁以下。
- 45) 但し、従来父子家庭には支給されていなかった遺族基礎年金については、法改正が既に行われている(平成27年施行)。注44)も参照。また、繰り返しになるが、法はそうしたニーズの存在自体を規範的に肯定するわけでもない。
- 46) 参照、倉田賀世「男女共同参画社会の構築とワーク・ライフ・バランス」ジュリスト1424号(2011年)28頁、「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書(2001年)。なお、この報告書においても、現実の賃金水準や年金受給額等に男女差があることは無視できないとの指摘が並記されている。社会保障分野の男女差別について批判的に検討する文献として、森戸英幸「社会保障における男女差別」森戸英幸・水町勇一郎(編著)『差別禁止法の新展開——ダイヴァシティの実現を目指して』(日本評論社・2008年)227頁以下
- 47) 岩村・前掲注33)論文262-263頁。
- 48) 倉田・前掲注44)論文28頁。
- 49) 岩村・前掲注33)論文277頁以下、283頁。
- 50) 石川経夫『分配の経済学』(東京大学出版会、1999年)416頁は、家族に関する論考で、法を含む多様な社会的仕組みが相互に他を前提として安定した仕組みを構築している場合にそれを容認させることの困難さを指摘する。
- 51) 育児介護休業法の制定・発展過程については、菅野・前掲注24)論文139頁を参照。
- 52) 休業中の社会保険料免除の措置も導入された。健保法159条、厚年法81条の2参照。なお、社会保障法の分野では保育サービスの拡充等も重要であるが、割愛する。女性の雇用機会拡大という目的のために、育休制度と並んで、市場ないし国による保育サービスの提供が重要な条件となることについて、Jönsson = Morelの前掲注34)論文も参照。
- 53) 背景には、雇用機会均等法の強行法化(1997年)、女性差別禁止法から男女差別禁止法への転換(2006年)等の雇用平等にかかる法令の展開・深化の流れがある。
- 54) 高度成長期(昭和30年～40年代)の日本では、出生率がおおむね2を上回る水準に安定していたことについては、江口・前掲注29)書81頁。また、90年代以降の少子化対策の変遷については、本沢巳代子・新田秀樹『トピック社会保障法 第6版』(2012年、信山社)230-231頁を参照。
- 55) 菅野・前掲注24)論文151頁。さらに、最近では、2009年に導入されたいわゆるパパ・ママ育休プラスの制度は、家庭責任を男女配偶者双方が担うことを優遇する制度であり、休業制度を通じて家庭責任の分担のあり方に直接に働
- きかける点で、さらに重要な方向転換を示していると思われる。
- 56) 参照、浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析——妊娠・出産・育児・介護の権利保障の観点から」『労働法律旬報』1609号(2005年)6頁。
- 57) 以下、神尾真知子「雇用保険法の育児休業給付の再検討」荒木誠之・桑原洋子(編)『社会保障法・福祉と労働法の新展開』(信山社、2010年)528-529頁。
- 58) 少子化対策は、その制度的表れとしては育児に対する物的・金銭的支援として行われることが多いために、結果として社会保障制度との関連が密接なものとなる。江口・前掲注29)書178-179頁。
- 59) 但し、年金制度については、育児への経済支援の必要性とそれによる少子化対策を年金制度に内在する要請とする見解がある。この点も含めて、年金制度において育児支援を行う理由について検討する文献として、堀勝洋『社会保障・社会福祉の原理・法・政策』(ミネルヴァ書房、2009年)235-236頁。
- 60) 水野・前掲注23)論文136頁。また、90年代以降の各種の立法が労働法學説に及ぼした影響を指摘するものとして、浅倉・前掲注17)論文27頁。
- 61) 高島・前掲注37)論文18-19頁。
- 62) 雇用平等・少子化対策からWLBの理念への展開の経緯の詳細については、高島・前掲注37)論文15-18頁を参照。また、WLBと男女共同参画政策との関係について、倉田・前掲注46)論文23頁。
- 63) なお、本稿の主題からは離れるが、労働者の健康の保護は労働法の直接的・一義的な目的のひとつといえ、WLBの中で生活の尊重の一部として扱われることには違和感がある。
- 64) 笠木・前掲注30)論文43頁。参照、大内伸哉「労働法における『ライフ』とは——仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章を読んで」季労220号(2008年)論文6頁。つまり、こうした政策関心は少子化対策の意味も有する。
- 65) 浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究雑誌』No.599(2010年)50-51頁。
- 66) 憲章は法以外のアクターによる働きかけにも期待する内容となっている。
- 67) 参照、濱口・前掲注13)書127頁以下。
- 68) 笠木・前掲注30)論文44頁。
- 69) 子の扶養ではなく、労働者がパートナーと共に生活を構築するための経済的基盤の確保という論点は、労働者の低所得・低賃金を社会法がどのような観点から扱うかという問題に行き着くように思われる。笠木・前掲注30)論文参照。
- 70) 大内・前掲注64)論文9頁。
- 71) 浅倉・前掲注65)論文48頁。憲法13条が労働法の指導原理・指導規範であることについては、荒木・前掲注7)書30頁、西谷敏『労働法』(日本評論社、2008年)23、24、27頁、同『規制が支える自己決定』(法律文化社、2004年)参照。後者の文献では、労働関係における契約的要素の増大や、労働者の多様化等という状況をふまえた、実質的な自己決定の重要性が強調されている(223頁以下)。
- 72) なお、社会保障法の分野でも、憲法13条を基礎とした制度設計が論じられている。参照、菊池馨実『社会保障法制の将来構想』(有斐閣、2010年)ほか。
- 73) 男女を区別しない育児休業法・育児介護休業法の思想が、WLBの歴史的前提であったとの指摘として、菅野・前掲注24)論文152頁。
- 74) 浅倉・前掲注65)論文47-48頁。
- 75) 高島・前掲注37)論文23-24頁。

- 76) 雇用平等にかかる部分を狭義のWLB、働く人々全般にかかる部分を広義のWLBと整理し、前者により重要な価値を付与するものとして、労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランス比較法研究 中間報告書」(2010年)197-198頁。
- 77) 前掲注56) 論文・11頁。
- 78) Jönsson = Morel, op. cit., pp259. 男女の育児休業の取得率の著しい格差はこうした問題を顕在化させている。
- 79) 佐藤博樹「第3次男女共同参画基本計画の特徴と課題」(2012年)ジュリスト1424号12頁。
- 80) こうした方向性に基本的に賛成するものとして、菅野・前

掲注24) 論文152頁以下。

- 81) 少子化対策についての同旨の指摘と読めるものとして、江口・前掲注29) 書102-103頁。
- 82) 内閣府「仕事と生活の調和推進のための行動指針」参照。
- 83) 菅野・前掲注24) 論文153頁以下。

かさぎ・えり 九州大学法学部准教授。最近の主な著作に『社会保障と私保険——フランスの補足的医療保険』(有斐閣, 2012年)。社会保障法専攻。
